

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Rekvalifikace v podmínkách okresu Bruntál

Retraining in Bruntál Region

Student: Veronika Kaperová

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Jana Martínková, PhD.

Ostrava 2010

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu a další prameny.“

V Ostravě 5. 5. 2010

Veronika Kaperová

## Obsah:

1	Úvod .....	1
2	Právní úprava rekvalifikace .....	4
2.1	Politika zaměstnanosti .....	4
2.1.1	Aktivní politika zaměstnanosti .....	6
2.1.2	Financování aktivní politiky zaměstnanosti .....	7
2.2	Právo na zaměstnání .....	8
2.2.1	Uchazeč o zaměstnání .....	10
2.2.2	Zájemce o zaměstnání .....	11
2.3	Instituce zainteresované v oblasti zaměstnanosti .....	12
2.3.1	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR .....	12
2.3.2	Úřady práce .....	13
2.4	Rekvalifikace .....	15
2.4.1	Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání .....	20
2.4.2	Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání podle požadavků zaměstnavatele .....	22
2.4.3	Rekvalifikace zaměstnanců .....	22
2.4.4	Podpora při rekvalifikaci .....	24
3	Rekvalifikace jako nástroj APZ v okrese Bruntál .....	26
3.1	Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů v letech 2006 – 2009 .....	26
3.2	Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle věkové struktury v letech 2006 – 2009 .....	27
3.3	Vývoj počtu vybraných skupin rekvalifikovaných uchazečů podle vzdělanostní struktury v letech 2006 – 2009 .....	28
3.4	Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle typu rekvalifikace v letech 2006 – 2009 .....	30
3.5	Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle doby trvání rekvalifikace v letech 2006 – 2009 .....	32
3.6	Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle délky evidence před rekvalifikací v letech 2006 – 2009 .....	33
3.7	Vývoj nákladů za rekvalifikační kurzy v letech 2006 – 2009 .....	34
3.8	Vývoj počtu předčasně ukončených rekvalifikací v letech 2006 – 2009 .....	34
3.9	Úspěšnost ukončení rekvalifikací v letech 2006 – 2009 .....	35
4	Zhodnocení a doporučení .....	37
5	Závěr .....	40
	Seznam použité literatury a pramenů .....	42

# 1 Úvod

Rekvalifikace jsou nedílnou součástí APZ v České republice. Pomáhají nezaměstnaným lidem zvýšit si svou dosavadní kvalifikaci a nalézt si nové zaměstnání. V současné době – době krize, kdy nezaměstnanost dosahuje své nejvyšší úrovně za poslední léta – jsou rekvalifikace zvláště vyhledávaným prostředkem ke znovuzaměstnání.

Dříve tomu tak nebylo. Lidem stačila jejich kvalifikace po celý život a mohli vykonávat téměř jakékoliv zaměstnání. Také nezaměstnanost nebyla tak ožehavým tématem, protože každý občan měl práci téměř jistou. To vedlo k tomu, že lidem tak nezáleželo na svém vzdělání a nejčastěji absolvovanou školou bylo střední odborné učiliště.

Důležitou roli zde hraje rychlý vývoj technologií. Proto lidé, kteří pracují v této oblasti musejí mít odpovídající kvalifikaci a tu by si měli neustále obnovovat, neboť dochází ke změnám technologických zařízení a materiálů, se kterými se dostávají dennodenně do kontaktu.

Také dochází ke změně věku společnosti. Populace stárne a tím se prodlužuje pracovní věk. To bezesporu vede k ustavičnému vzdělávání, zvýšení nebo změně kvalifikace, což je v naší zemi problém, protože naše společnost není na tyto podmínky zvyklá. Dalším problémem je udržení starých lidí v neustálé aktivitě, protože mají k dalšímu vzdělávání a změně kvalifikace negativní přístup a jsou také méně přizpůsobiví podmínkám na trhu práce.

Také trh práce prošel jistými změnami. Zaměstnavatelé si často vybírají jen zaměstnance s vysokou kvalifikací a lidé s nízkou nebo dokonce žádnou kvalifikací se mnohdy stávají nezaměstnanými. Největší zájem je nyní o lidi s počítačovými a řemeslnickými znalostmi, jako jsou např. instalatéři, tesaři, malíři, elektrikáři atd. Zájem o tyto profese narůstá proto, že přibývá lidí s vysokoškolským vzděláním.

V mé bakalářské práci nazvané Rekvalifikace v podmínkách okresu Bruntál se v rámci první kapitoly – Právní úprava rekvalifikace – budu zabývat právními normami, které rekvalifikace upravují, politikou zaměstnanosti, jejím zaměřením a cíli. Dále APZ – nejprve vysvětlením pojmu a poté rozdělením programů, do kterých rekvalifikace bezesporu patří

a nakonec formami financování. Další podkapitola nese název právo na zaměstnání – zde se dozvíte o tom, kdo má právo na zaměstnání, o zákazu diskriminace a o vysvětlení pojmu vhodné zaměstnání. Součástí této kapitoly bude objasnění pojmů uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, jejich práva, povinnosti, za jakých podmínek mohou být zařazeni do evidence uchazečů nebo zájemců o zaměstnání a jejich nárok na podporu v nezaměstnanosti. Zmíním zde také instituce zainteresované v oblasti zaměstnanosti, mezi které patří Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. V této části budu popisovat jejich činnosti a funkce. Poté se dostáváme ke stěžejnímu tématu mé bakalářské práce a to k rekvalifikacím. Nejprve objasním samotný pojem rekvalifikace, poté vysvětlím, kdo může provádět rekvalifikace, jaké jsou cíle rekvalifikačních programů, co musí být uvedeno ve smlouvě o rekvalifikaci mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce, kdo hradí náklady spojené s rekvalifikací a kdo se rekvalifikací účastní. Dalším bodem je rozebrání druhů rekvalifikací, kterými jsou rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, rekvalifikace uchazečů o zaměstnání podle požadavků zaměstnavatele a rekvalifikace zaměstnanců. Poslední částí této kapitoly je podpora při rekvalifikaci, kde jsou uvedeny podmínky a výše této podpory.

Druhá kapitola – Rekvalifikace jako nástroj APZ v okrese Bruntál – je praktickou částí mé bakalářské práce a je zaměřena na vývoje daných veličin v okrese Bruntál v letech 2006 – 2009. Nejprve znázorňuji vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů. Tento počet se pohybuje od 2030 do 5425 rekvalifikovaných uchazečů za rok. Následuje vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle věkové struktury, kde nejčastěji rekvalifikovanými jsou lidé ve věku od 20 do 24 let a od 25 do 29 let. Naopak nejméně rekvalifikovanými uchazeči jsou do 19 let věku a osoby starší 60 let. Dále je zde uveden vývoj počtu vybraných skupin rekvalifikovaných uchazečů podle vzdělanostní struktury. V této kategorii jednoznačně vedou rekvalifikovaní uchazeči se středním odborným vzděláním, následují uchazeči se základním vzděláním, uchazeči se středoškolským vzděláním s maturitou a malé procento tvoří vysokoškolsky vzdělaní uchazeči. Největší zájem o rekvalifikace podle jejich druhů je o profesní rekvalifikace pro dělníky a technickohospodářské pracovníky. V posledních letech pocítujeme vysoký nárůst zájmu o kurz informačních technologií. Kromě těchto kategorií uvedu vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle doby trvání rekvalifikací a ta se nejčastěji pohybuje od 1 týdne do 3 měsíců a délky evidence před rekvalifikací. V následující kapitole porovnám vývoj počtu nákladů na rekvalifikovaného uchazeče a celkové náklady vynaložené úřadem práce za okres Bruntál a Českou republiku. Je zřejmé, že v Bruntálském regionu jsou vynakládány mnohem větší částky než v celé České republice a je tak patrné, že

v Bruntálském okrese dochází k neefektivnímu přerozdělování prostředků. Poslední část této kapitoly bude věnována úspěšnosti ukončení rekvalifikací. Jak se dozvíte z grafů, je míra úspěšnosti velmi vysoká.

Ve třetí a zároveň poslední kapitole nazvané Zhodnocení a doporučení shrnu vše, co jsem o rekvalifikacích napsala a také doporučím pár změn.

Cílem mé bakalářské práce je přiblížit vybrané charakteristiky o rekvalifikacích v okrese Bruntál v letech 2006 – 2009. Mezi tyto charakteristiky patří počet rekvalifikovaných uchazečů, jejich věková struktura, délka evidence před rekvalifikací, doba trvání rekvalifikace, o jaké rekvalifikace je největší zájem a jaké náklady jsou na ně vynakládány. Což přikládám ve formě tabulek a grafů ve druhé kapitole. Tabulky jsou vypracovány ve spolupráci s Úřadem práce Bruntál. Toto téma mě zajímá, protože v tomto okrese žiji a chtěla jsem vědět, jak si stojí ohledně rekvalifikací.

## 2 Právní úprava rekvalifikace

Rekvalifikace upravuje především zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Dále také vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

### 2.1 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti usiluje o plnou zaměstnanost. Vytváří tak opatření proti nezaměstnanosti a bývá označována jako záchranná sociální síť. Mezi její další cíle patří zamezení vzniku zbytečné nezaměstnanosti na jedné straně nebo nedostatku pracovních sil na straně druhé, zajištění a prohlubování profesní flexibility pracovních sil, zmírnění negativních důsledků technického rozvoje a strukturálních změn na trh práce, podpora pracovního začleňování osob s omezenou možností uplatnění na trhu práce, jedná se především o zdravotně postižené osoby, ženy, mládež nebo starší osoby.

*„Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“<sup>1</sup>*

K naplňování těchto cílů dochází pomocí těchto nástrojů politiky zaměstnanosti:

- poradenská služba při volbě povolání,
- zprostředkování práce,
- podpora profesního vzdělávání,
- poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, příp. mzdového vyrovnání při zániku podniku,

---

<sup>1</sup> KOTÝNKOVÁ, M a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce. Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU.* s. 131.

- výzkum a statistika trhu práce.

Podle §2 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Stát tak koná prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti zmírňuje dopady nezaměstnanosti a to především poskytováním hmotné podpory uchazečům o zaměstnání. Dříve se na ní kladl větší důraz, ale postupem času se zjistilo, že aktivní politika zaměstnanosti má mnohem větší



význam při snižování nezaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti poskytuje již zmíněnou hmotnou podporu uchazečům o zaměstnání, kdežto aktivní politika zaměstnanosti využívá své programy a ty jsou mnohem účinnější a účelnější pro uchazeče, kteří si hledají zaměstnání a díky těmto programům APZ mají větší šanci si zaměstnání najít.

Politika zaměstnanosti je financována ze státních rozpočtů, prostřednictvím Evropského sociálního fondu a příspěvky na státní politiku zaměstnanosti.

Příspěvky na státní politiku zaměstnanosti jsou povinni odvádět jak zaměstnavatelé, zaměstnanci, tak osoby samostatně výdělečně činné.

Sazby pojistného na státní politiku zaměstnanosti činí u zaměstnavatele v roce 2010 1,2% z vyměřovacího základu, u zaměstnance 6,5% z vyměřovacího nákladu a u osoby samostatně výdělečně činné je tento odvod stanoven na 1,2% z vyměřovacího základu za kalendářní rok.

### **2.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Podle zákona o zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

APZ se rozděluje do těchto programů:

- služby zaměstnanosti,
- školení (změna vzdělání a kvalifikace):
  - o pro nezaměstnané dospělé a rizikové skupiny,
  - o pro zaměstnané,
- programy zaměřené na:
  - o mladé nezaměstnané,
  - o podporu učňů a různých forem vzdělávání mladých,
- subvencovaná zaměstnanost:
  - o subvence pro zaměstnávání v soukromém sektoru,
  - o podpora nezaměstnaných, kteří chtějí začít samostatně podnikat,
  - o přímá tvorba pracovních míst,
- programy pro handicapované osoby:

- odborná rehabilitace,
- podpora vytváření práce pro handicapované osoby.

Aktivní politika zaměstnanosti používá především tyto nástroje: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Aktivní politika zaměstnanosti se zabývá rovněž poradenstvím, jehož prostřednictvím zjišťuje osobnostní a kvalifikační předpoklady pro volbu povolání, zprostředkování zaměstnání, volbu přípravy k práci osobám zdravotně postiženým a výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dále se zabývá podporou zaměstnávání osob se zdravotním postižením

a cílenými programy k řešení zaměstnanosti.

Díky nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti ubývá nezaměstnaných lidí. Tyto programy jsou hodně využívány a navrací rovnost mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti má také své přínosy. Mezi významné přínosy můžeme zahrnout přímé a nepřímé dopady na zaměstnanost.

Za přímé dopady na zaměstnanost jsou považovány především ty okolnosti, zda uchazeč našel zaměstnání a jak dlouho si jej udržel. Vedle toho se sleduje i to, jaká je kvalita získaného zaměstnání, soulad s rodinným životem a dalšími pracovními podmínkami.

Jestliže uchazeč bezprostředně po dokončení kurzu nenajde zaměstnání, není považován za neúspěšného, pokud má i nadále motivaci a sebedůvěru a aktivně si zaměstnání hledá. Při zlepšení podmínek na trhu si je schopen zaměstnání najít a dlouhodobě si jej udržet.

Ovšem programy APZ mají také negativní účinek. Jde o tzv. „efekt uzavření“. Kdy nezaměstnaní nemají tolik času hledat zaměstnání respektive jej odkládají na pozdější dobu, v důsledku účasti v programech APZ.

### **2.1.2 Financování aktivní politiky zaměstnanosti**

Podle zákona o zaměstnanosti je APZ financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru

a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření APZ.

*„APZ má také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory výdajů státu na zdravotním pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na ekonomiku státu.“<sup>2</sup>*

## **2.2 Právo na zaměstnání**

Právo na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází.

Každý občan má právo na vhodné zaměstnání bez ohledu na rasu, věk, náboženství, pohlaví, jazyk, politické smýšlení, sociální postavení a toto právo by mělo být dodržováno.

Vhodným zaměstnáním je podle § 20, odst. 1., zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zaměstnání:

- „které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby,
- které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
- které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.“

Každý se může svobodně rozhodnout, zda pracovat bude či ne. Když člověk práci odmítá nebo nechce pracovat, neboť jeho příjmy jsou pro něj dostačující, si ovšem musí sám platit povinné zdravotní pojištění. Fyzická osoba si buď práci najde sama, nebo může požádat

---

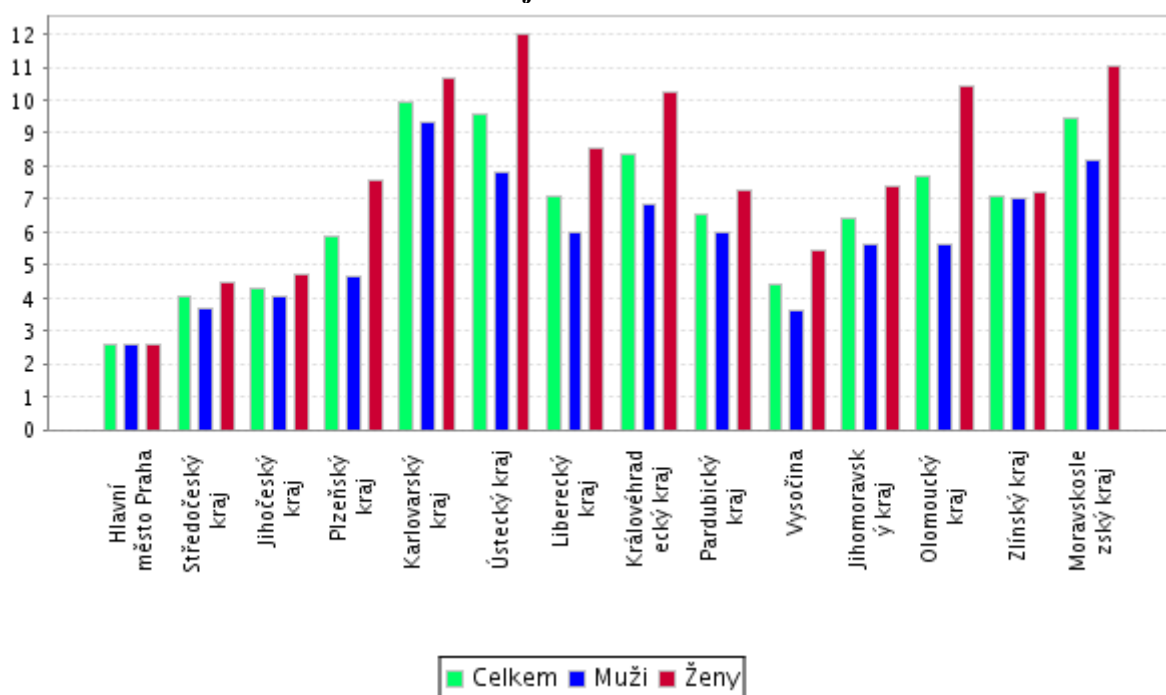
<sup>2</sup> Odkaz dostupný na: Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí z 11. 8. 2004  
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>

o pomoc při hledání zaměstnání Úřad práce. Každý občan se rovněž může svobodně rozhodnout, zda bude pracovat na území České republiky či na území jiného státu.

Ovšem v této době, zasáhnuté krizí, je velmi těžké najít zaměstnání a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo razantně stoupá. V některých oblastech počet uchazečů šplhá až k číslu 26, což je alarmující. Viz. příloha č. 1.

V závislosti na tom se zvyšuje počet nezaměstnaných osob a tím stoupá míra nezaměstnanosti. V této chvíli činí míra nezaměstnanosti 9,8 %, tzn., že v této chvíli je 574 226 nezaměstnaných. Meziročně přibýlo 176 175 nezaměstnaných.

**Graf 2.1 Obecná míra nezaměstnanosti dle krajů**



S růstem nezaměstnanosti se zvyšují i počty realizovaných rekvalifikací. Mnoho nezaměstnaných osob raději změni svou dosavadní kvalifikaci, aby se uplatnili v širším okruhu nabídek zaměstnání.

Důležitou roli při hledání zaměstnání hraje také vzdělání. Čím dál tím víc lidí se rozhodlo studovat, protože se tak zvyšuje jejich šance na zaměstnání. Míra nezaměstnanosti u vysokoškolsky vzdělaných činí pouze 3 %. Je to nejnižší míra nezaměstnanosti podle úrovně vzdělání. Poté následují středoškoláci s maturitou a nejhůře zaměstnatelní jsou lidé pouze se základním vzděláním.

Je také nutné věnovat se takovým skupinám, jako jsou ženy na mateřské dovolené, absolventi škol, osoby zdravotně postižené, národnostní menšiny a lidé nad 50 let, kteří pracovat chtějí, ale najít si práci pro ně není lehký úkol. Například u absolventů škol je požadována praxe, ale oni zatím žádnou praxi nemají, protože právě dostudovali. Ale bez praxe je do zaměstnání nechtějí vzít, a bloudí tak v začarovaném kruhu.

### **2.2.1 Uchazeč o zaměstnání**

Dle zákona o zaměstnanosti se uchazečem o zaměstnání rozumí fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání viz. Příloha č.2.

Každé žádosti úřad práce vyhoví jen při splnění podmínek stanovených zákonem, v ostatních případech tuto žádost ve správním řízení zamítne.

Do evidence uchazečů o zaměstnání nemůže být zařazena fyzická osoba, která je například v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, osobou samostatně výdělečně činnou ve smyslu § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti, členem představenstva akciové společnosti, členem dozorčí rady obchodní společnosti, členem družstva, soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu, členem zastupitelstva, prezidentem republiky, členem vlády, nuceným správcem nebo likvidátorem, pěstounem, výdělečně činná v cizině, fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání.

Dále nemůže být do evidence uchazečů o zaměstnání zařazena fyzická osoba, která je uznána dočasně neschopnou práce, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, je invalidní ve třetím stupni podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, vykonává trest za odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě, neposkytne úřadu práce identifikační údaje, neposkytne nebo zruší souhlas se zpracováním osobních údajů.

Uchazeč o zaměstnání má také své práva a povinnosti. Mezi jeho práva patří právo na zprostředkování zaměstnání, právo na podporu v nezaměstnanosti, právo na zvýšenou péči při

zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje a právo na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou zdravotně postiženou.

Uchazeč o zaměstnání má povinnost poskytnout úřadu práce součinnost při zprostředkování zaměstnání, sdělit úřadu práce údaje o zdravotním stavu, podrobit se zdravotní prohlídce, pokud o to úřad práce požádá, oznámit úřadu práce výkon činnosti, který nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání do 8 kalendářních dnů, a ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny a do 8 kalendářních dnů oznámit úřadu práce změny skutečností, které jsou rozhodné pro zařazení nebo evidenci uchazečů o zaměstnání, např. proč se nedostavil na úřad práce v dohodnutém termínu, změnu bydliště.

Uchazeč o zaměstnání má nárok při splnění stanovených podmínek na podporu v nezaměstnanosti a pro její přiznání si musí vyplnit žádost o podporu v nezaměstnanosti viz. příloha č. 3.

### **2.2.2 Zájemce o zaměstnání**

Zájemce o zaměstnání je podle zákona o zaměstnanosti fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky.

Zájemce o zaměstnání podá na úřad práce žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání viz. příloha č. 4. Zájemce o zaměstnání není státem zdravotně pojištěn.

Zájemce o zaměstnání musí v každém případě spolupracovat s úřadem práce při hledání vhodného zaměstnání, jinak bude vyřazen z evidence zájemců o zaměstnání. Zájemce o zaměstnání může také ukončit vedení v evidenci na základě vlastní žádosti.

Úřad práce eviduje informace o zájemci o zaměstnání, jako jsou například jeho kvalifikace, zdravotní stav a praxe. Tyto informace musí úřad práce zablokovat, pokud je ukončeno vedení v evidenci zájemců o zaměstnání.

## **2.3 Instituce zainteresované v oblasti zaměstnanosti**

Jak již název napovídá, tak státní politiku zaměstnanosti vytváří stát. Stát při provádění a realizaci státní politiky zaměstnanosti spolupracuje s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména se zaměstnavateli, odborovými organizacemi, územními a samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

V České republice vykonávají státní správu v oblasti zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

### **2.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR**

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR je řídicím a kontrolním orgánem státní správy. Mezi jeho hlavní činnosti patří:

- zpracovávání celostátní koncepce a programů státní politiky zaměstnanosti,
- sledování a vyhodnocování situací na trhu práce, zpracovávání prognóz vývoje zaměstnanosti,
- zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání,
- řídí úřady práce,
- přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst,
- uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce,
- vykonává kontrolní činnost, včetně ukládání pokut,

- zpracovávání státních rekvalifikačních programů, přičemž i MPSV se může stát zřizovatelem rekvalifikačního střediska.

### 2.3.2 Úřady práce

Úřady práce jsou správními úřady, v jejichž čele je ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. Úřady práce spadají pod Správu služeb zaměstnanosti MPSV ČR. Jejich působnost se dělí do administrativních celků, které působí v celé České republice.

Úřady práce vytvářejí poradní sbory, které se skládají zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků a tyto sbory se vyjadřují k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci APZ, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění a jiným.

V současné době je v České republice 77 úřadů práce (viz příloha.č. 5). Úřady práce mají také svá dislokovaná pracoviště, která spadají pod hlavní úřad práce. Jsou vytvářeny proto, aby byly co nejbližší občanům. Česká republika má rovněž i úřady práce s rozšířenou působností, kterých prozatím existuje 14 a jejich výčet je uveden v příloze č. 6.

Mezi základní funkce úřadu práce patří:

- informační – úřady práce poskytují informace zejména o volných pracovních místech, firmy informují o počtu volných uchazečů o zaměstnání, situaci na trhu práce v České republice a zemích EU, podmínkách zaměstnávání v zahraničí a možnostech dalšího vzdělávání,
- zprostředkovatelská – hlavní činností je zde zprostředkování vhodného zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání, dále také zajištění rekvalifikace a v případě nezaměstnanosti také poskytnutí hmotné podpory v nezaměstnanosti,
- poradenská – úřady práce radí s volbou povolání, volbou rekvalifikace a zprostředkování vhodného zaměstnání.



Hlavní činností úřadu práce je zprostředkovávání vhodného zaměstnání. Ale také velmi důležitou činností úřadu práce je kontrolní činnost, včetně ukládání pokut. Tato činnost na pracovněprávním úseku napomáhá zajišťování upevňování právního vědomí zaměstnanců i zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé tudíž mají plnit své povinnosti, jež pro ně vyplývají z oblasti pracovního práva.

Úřady práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů (§126, odst. 1) u:

- zaměstnavatelů,
- právnických a fyzických osob, které vykonávají zejména zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,
- fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle zákona o zaměstnanosti.

Úřad práce dále také:

- zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- zabezpečuje uplatňování nástrojů APZ,
- provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání,
- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce,
- vede evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí atd.

Úřady práce s rozšířenou působností, kromě činností všech úřadů práce, zabezpečuje také:

- zpracovávání koncepce a strategie zaměstnanosti a zpracovávání statistik, rozborů a výhledů,
- koordinaci činností úřadů práce při provádění APZ,
- činnost Evropských služeb zaměstnanosti,

- spolupráci při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,
- zřizování školicích a rekvalifikačních středisek, a pro osoby se zdravotním postižením pracovní rehabilitačních středisek,
- spolupráci v otázkách zabezpečování zaměstnanosti,
- zpracování podkladů pro udělování investičních pobídek.

## 2.4 Rekvalifikace

*„Rekvalifikace jsou jedním ze stěžejních nástrojů české aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ). Počátky jeho užívání se datují do období roku 1990, kdy se začaly projevovat prvky špatného fungování trhu práce a nezaměstnanosti vyvolané ekonomickou transformací od centrálně řízeného k tržnímu modelu hospodářství. Potřeba vytvoření nástrojů pomáhajících nezaměstnaným při hledání práce a zahraniční zkušenosti s touto problematikou přispěly k sestavení principů české státní APZ, z nichž nejvýznamnějším je – dle našeho názoru – princip zrovnoprávnění šancí v soutěži o pracovní místa. Tento princip společně s principem aktivace nezaměstnaných je podstatou rekvalifikací.“<sup>3</sup>*

*„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získávání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“<sup>4</sup>*

Cílem rekvalifikace je zlepšování a zvyšování flexibility kvality pracovní síly. Programy rekvalifikace se snaží o celkovou flexibilitu na trhu práce, ale často se soustředí zvláště na rizikové skupiny. Usnadňují zejména přístup dlouhodobě nezaměstnaných k novému zaměstnání, zlepšují konkurenceschopnost uchazečů o zaměstnání a snahu umožnit některým novým skupinám vstup na trh práce.

<sup>3</sup> T. SIROVÁTKA, P. MAREŠ *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika* s. 206

<sup>4</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §108, odst. 1

*„Celkově se jedná o tyto skupiny programů:*

- 1. specificky zaměřených na přípravu pro řádné zaměstnání jak osob nezaměstnaných, tak i osob ze sociálních kategorií (tzv. cílové skupiny, kterým je věnována zvýšená pozornost v řadě různých programů) nezaměstnaností nadměrně ohrožených:*
  - *výcvik dospělých,*
  - *programy pro nezaměstnané a handicapované mladistvé,*
  - *podpora nezaměstnaným, kteří začínají samostatně podnikat, ve formě poskytnutí know how.*
- 2. obecně zaměřených na zlepšování flexibility pracovní síly:*
  - *rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnaných osob,*
  - *rozvoj všeobecného i učňovského školství.“<sup>5</sup>*

Většina vyspělých zemí se dnes soustřeďuje především na rozvoj rekvalifikace a pomoc dlouhodobě nezaměstnaným. Rekvalifikace je nástrojem pro zvyšování zaměstnanosti, a tudíž je důležitým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti upravuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a tím současně umožňuje, aby úřady práce zabezpečovaly rekvalifikace i pro zájemce o zaměstnání, pokud jsou např. ohroženi ztrátou zaměstnání, aniž by byli vedeni v evidenci úřadu práce. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, pak stanoví, jakými formami vzdělávání se rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání uskutečňuje a jaké náklady spojené s rekvalifikací a v jakém rozsahu může úřad práce uhradit uchazeči o zaměstnání, který jim byl vyslán na rekvalifikaci.

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,

---

<sup>5</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém* s. 122.

- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání,
- v teoretické a praktické přípravě v učebních nebo studijních oborech nebo v učebních nebo studijních oborech s upravenými učebními plány,
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získávání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.

Jednotlivé vzdělávací programy a aktivity lze kombinovat.

Statistiky hovoří jasně: osoby od 50 do 64 let věku se na trhu práce stále hůře uplatňují. Proto je trendem posledních let podpora rekvalifikací v souvislosti s projekty dotovanými z ESF. V těchto případech se vždy nejprve proškolí na počítači a teprve dále o možnostech rekvalifikace v různých oborech, které jsou nastaveny v rámci projektů. Veřejnost má největší zájem o rekvalifikace v oblasti počítačů, účetnictví, marketingu, služeb, ale i sociálních služeb atd.

Rekvalifikační kurzy, jsou koncipovány tak, že určité části učebních osnov jsou totožné nebo podobné, zejména v oblastech zdravotní péče, podnikání a psychologie. Zájemce o zaměstnání si tedy může postupně rozšířit jednotlivé obory a získat tím širší kvalifikaci.

Doba trvání rekvalifikace je různá. Může se pohybovat od několika dnů až po několik měsíců. Záleží na rozsahu a obtížnosti rekvalifikačního kurzu. Tento rekvalifikační kurz je ukončen zkouškou z teoretické i praktické části. Po úspěšném absolvování této zkoušky účastník rekvalifikačního kurzu zvýšil, prohloubil, rozšířil, nebo změnil svou dosavadní kvalifikaci.

Rekvalifikace nemůže provádět jakékoliv zařízení, ale pouze tzv. akreditovaná zařízení. Akreditací zařízení se podle vyhlášky č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání rozumí pověření Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy k provádění rekvalifikace pro vymezenou

pracovní činnost podle vzdělávacího programu a k vydávání osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

Kromě školských institucí, jakož jsou střední školy, učiliště, vyšší odborné školy, vysoké školy, samostatná soukromá vzdělávací zařízení, mohou provádět rekvalifikace také zdravotní instituce nebo podniková zařízení.

Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, v níž musí být uveden obsah a rozsah vzdělávání, formy a metody výuky a způsob ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Akreditace se uděluje na dobu 3 let.

MŠMT rozhoduje o odejmutí akreditace, jestliže rekvalifikační zařízení:

- nedodrжуje akreditovaný vzdělávací program,
- není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání, nebo
- požádá o odejmutí akreditace.

Dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny podle § 1108, odst. 7, zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,
- základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- rozsah teoretické a praktické přípravy,
- místo a způsob provedení rekvalifikace,
- doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
- závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,
- závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- ujednání o vypovězení dohody.

Náklady na rekvalifikaci hradí úřad práce na základě písemné dohody. Za tyto náklady jsou považovány přímé náklady vynaložené na rekvalifikaci (mzdy, materiál, odměny zaměstnancům, ostatní přímé náklady), režijní náklady vynaložené při provádění rekvalifikace, náklady na dílčí části rekvalifikace, které pro rekvalifikační zařízení zabezpečuje jiné rekvalifikační nebo vzdělávací zařízení dále zde může být zahrnut i přiměřený zisk, maximálně do výše 15% vynaložených nákladů a také daň z přidané hodnoty, pokud součástí nákladů je i tato daň a rekvalifikační zařízení není plátcem daně z přidané hodnoty. Dále je umožněno si do nákladů zahrnout náklady na potřebnou výbavu účastníků rekvalifikace (např. učebnice, školní potřeby) maximálně však do výše 2000 Kč na jednoho účastníka, náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytnuté účastníkům rekvalifikace a pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků rekvalifikace, sjednané na dobu účasti na rekvalifikaci.

Za náklady spojené s rekvalifikací se považují náklady hrazené uchazeči o zaměstnání, který byl úřadem práce vyslán na rekvalifikaci, a to v rozsahu:

- *„prokázaných jízdních výdajů na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět, pokud se rekvalifikace uskutečňuje mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, včetně jízdních výdajů na cestu k přijímacímu řízení a na cestu na zahájení a ukončení rekvalifikace,*
- *prokázaných výdajů za ubytování po dobu rekvalifikace, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, maximálně však do výše 1000 Kč na den,*
- *stravného podle zvláštního právního předpisu ve dnech účasti na rekvalifikaci, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání,*
- *pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení, případně další pojištění spojené s rekvalifikací v zahraničí.“<sup>6</sup>*

Tyto náklady spojené s rekvalifikací hradí úřad práce rekvalifikačnímu zařízení nebo zaměstnavateli bezhotovostně převodem na jeho účet. Náklady spojené s rekvalifikací hradí úřad práce uchazeči o zaměstnání převodem na jeho účet vedený u peněžního ústavu, peněžní poukázkou eventuálně v hotovosti.

---

<sup>6</sup> Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců §2 a §3

### 2.4.1 Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání

Aby občan mohl být zařazen do rekvalifikačního programu je třeba splnit nezbytné podmínky, kterými jsou zařazení do evidence uchazečů nebo zájemců o zaměstnání a že pro jeho dosavadní kvalifikaci není vhodné místo na trhu práce.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, ve které musí být uvedeny dle § 109, odst. 2, zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit,
- ujednání o vypovězení dohody.

Úřad práce hradí uchazeči o zaměstnání náklady spojené s rekvalifikací, které uchazeč o zaměstnání na tuto rekvalifikaci vynaložil. Pokud ale uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů zanechá rekvalifikace nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání po absolvování rekvalifikace, úřad práce po něm může požadovat vrácení těchto vynaložených nákladů.

Přitom vážné důvody podle zákona o zaměstnanosti spočívají v:

- nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
- nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale

žije a společně uhrazují náklady na své potřeby, tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,

- docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
- místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
- zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo
- jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

Pokud účastník rekvalifikace z vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci, úřad práce s ním projedná možné dokončení, bude se jednat zejména o tyto možnosti:

- účastník rekvalifikace – uchazeč o zaměstnání dokončí zbývající část rekvalifikace jako zájemce o zaměstnání,
- účastník rekvalifikace – uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání dokončí zbývající část rekvalifikace jako zaměstnanec zaměstnavatele,
- účastník rekvalifikace – uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání dokončí zbývající část rekvalifikace v jiném rekvalifikačním kurzu.

Jestliže uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, je povinen úřadu práce zaplatit náklady rekvalifikace, které za něj úřad práce uhradil. Tuto povinnost má i v tom případě, pokud odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Úřad práce rozhodnutím vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání. Znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání může být na základě písemné žádosti nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Jestliže uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání nedokončí kurz úspěšně (tj. neuspěje u zkoušky) kurz stále hradí úřad práce a nejsou za to žádné sankce.



## 2.4.2 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání podle požadavků zaměstnavatele

*„Pokud nemá úřad práce v evidenci uchazeče o zaměstnání s požadovanou kvalifikací, přičemž tato kvalifikace se dá získat v rámci rekvalifikace a zaměstnavatel je ochoten přijmout rekvalifikovaného uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru, lze dohodnout zabezpečení rekvalifikace pro vybrané uchazeče podle požadavků zaměstnavatele.“<sup>7</sup>*

Vlastní zabezpečení rekvalifikace ve vztahu ke dni vzniku pracovního poměru může být realizováno dvěma způsoby a to na základě:

- dohody o přijetí rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání do pracovního poměru, kdy úřad práce zabezpečí rekvalifikaci a uhradí dohodnutý podíl nákladů na rekvalifikaci, přičemž se rekvalifikace uskuteční ještě v době, kdy je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci a je potom přijat do pracovního poměru po rekvalifikaci.
- dohody o rekvalifikaci zaměstnanců, v případě, že je zaměstnavatel ochoten přijmout uchazeče o zaměstnání před zahájením kurzu a je ochoten uvolnit tohoto zaměstnance k absolvování rekvalifikace v rámci pracovního poměru. Tato dohoda o rekvalifikaci musí být uzavřena před vznikem pracovního poměru. Úřad práce uhradí dohodnutý podíl nákladů rekvalifikace v případě úspěšného ukončení. Zaměstnanec je po absolvování rekvalifikace zařazen zaměstnavatelem na pracovní funkci v souladu s nově získanou kvalifikací.

## 2.4.3 Rekvalifikace zaměstnanců

*„Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.“<sup>8</sup>*

Rekvalifikace se provádí na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mezi podstatné náležitosti dohody patří identifikační údaje účastníků dohody, pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován, rozsah teoretické

---

<sup>7</sup> URL <http://portal.mpsv.cz>

<sup>8</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů § 110 odst. 1

a praktické přípravy, doba zahájení a ukončení rekvalifikace a způsob ověření získaných znalostí a dovedností.

Úřad práce může rovněž uzavřít písemnou dohodu se zaměstnavatelem o rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. Na základě této dohody mohou být zaměstnavateli úřadem práce uhrazeny plně nebo částečně náklady na rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené, žádost o úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců v zájmu jejich dalšího uplatnění přikládám v příloze č. 7. V tomto případě lze hradit jen kurzovné, nikoli náhradu mzdy, která přísluší rekvalifikovanému zaměstnanci po dobu rekvalifikace v pracovní době, ani např. cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky.

Aby však zaměstnavateli mohly být uhrazeny náklady související s rekvalifikací, musí podat na úřad práce písemnou žádost o finanční příspěvek na rekvalifikaci. K této žádosti musí být doložena kopie dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o provedení rekvalifikace a kopie pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřené na dobu neurčitou.

Podle § 110, odst. 2, zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti musí dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi úřadem práce a zaměstnavatelem obsahovat:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,
- základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,
- rozsah teoretické a praktické přípravy,
- místo a způsob provedení rekvalifikace,
- doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,
- závazek zaměstnavatele nebo rekvalifikačního zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- ujednání o vypovězení dohody.

Jelikož se rekvalifikace uskutečňuje v pracovní době a je tak překážkou v práci na straně zaměstnance, náleží za tuto dobu zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

Podpora zaměstnanecké rekvalifikace se týká zejména zaměstnanců:

- kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání z důvodu výrobních, technologických, organizačních a strukturálních změn,
- kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání a jejich zaměstnavatel souhlasí s úhradou finančního podílu na rekvalifikaci nezbytnou pro jejich nové nebo další pracovní uplatnění,
- kteří byli přijati do pracovního poměru s podmínkou absolvovat rekvalifikaci pro nové nebo další vhodné zaměstnání,
- kteří po udržení svého pracovního místa potřebují svou dosavadní kvalifikaci doplnit, příp. rozšířit o nové zkušenosti a dovednosti formou rekvalifikace,
- kteří mají zájem v souladu se záměrem zaměstnavatele zvyšovat svoji odbornost pro udržení svého pracovního místa.

O rekvalifikaci nejde v případě, že se zaměstnanec účastní na teoretické nebo praktické přípravě, kterou je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání nebo zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by změna rekvalifikace byla nezbytná.

#### **2.4.4 Podpora při rekvalifikaci**

Podporu při rekvalifikaci upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v hlavě III.

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora přiznána, není poživatelé starobního důchodu.

Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání nebo z vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání byl naposledy OSVČ. V případě, že u uchazeče nelze stanovit průměrný výdělek nebo vyměřovací základ je stanovena podpora při rekvalifikaci ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Výši průměrné mzdy vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2009 činí 22 896 Kč. Jednoduše si můžeme vypočítat, že maximální výše podpory při rekvalifikaci dělá 14 882 Kč.

Podpora při rekvalifikaci není poskytována po dobu poskytování starobního důchodu, poskytování dávek nemocenského pojištění a vazby.

### 3 Rekvalifikace jako nástroj APZ v okrese Bruntál

V této kapitole se budu zabývat vybranými ukazateli ohledně rekvalifikací v okrese Bruntál. Uvádím zde tabulky s výpočty, které blíže okomentuji. Pro úplnost zde přikládám grafy, na kterých je vývoj daných veličin patrnější. Rozeberu zde např. počet rekvalifikovaných uchazečů, dobu, po kterou jsou uchazeči rekvalifikováni, délku evidence uchazečů před rekvalifikací, úspěšnost ukončených rekvalifikací atp.

Všechny tyto údaje pocházejí z let 2006 – 2009 v okrese Bruntál.

#### 3.1 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů v letech 2006 – 2009

V roce 2007 můžeme vidět nárůst počtu rekvalifikovaných uchazečů oproti roku 2006. V roce 2008 sledujeme náhlý pokles účastníků rekvalifikace. „*Pokles účastníků rekvalifikace byl způsoben zejména oddálením realizace rekvalifikací vzhledem k povinnosti úřadů práce zabezpečovat rekvalifikace dle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. V průběhu v 1. pololetí 2009 úřady práce zakázky připravovaly a zadávaly, proto se realizace rekvalifikací oddálila. Podstatné zvýšení počtu účastníků rekvalifikace lze předpokládat ve 2. pololetí, kdy bude většina zakázek realizována.*“<sup>9</sup>

Ovšem v roce 2009 došlo k rapidnímu nárůstu počtu rekvalifikovaných uchazečů. Tento trend je způsoben zejména dopadající krizí, kdy v bruntálském okrese je na jedno volné místo evidováno až 50 uchazečů o zaměstnání.

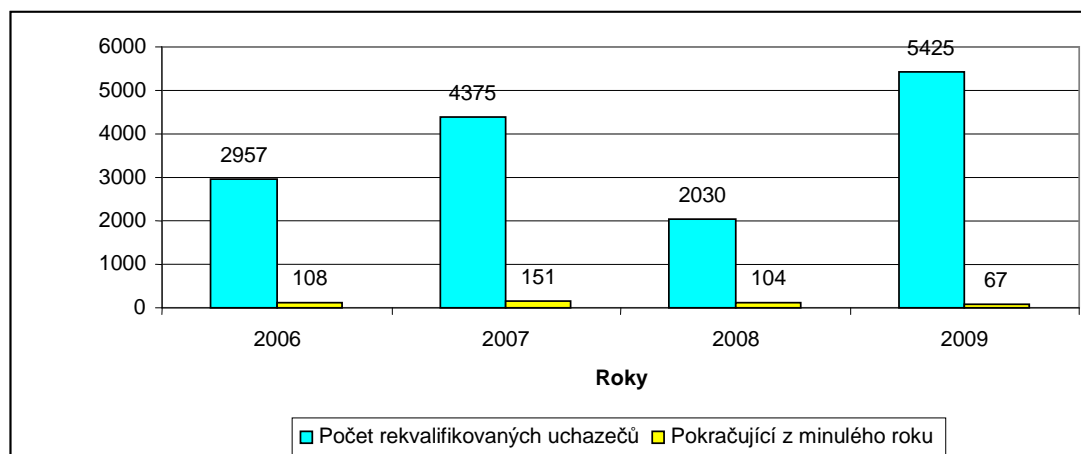
Tabulka 3.1 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů v letech 2006 – 2009

Rok	2006	2007	2008	2009
Počet rekvalifikovaných uchazečů	2957	4375	2030	5425
Z toho pokračujících z minulého roku	108	151	104	67

Zdroj: Interní materiál ÚP Bruntál

<sup>9</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2009p1/Analyza0906.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009p1/Analyza0906.pdf)

**Graf 3.1 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů v letech 2006 – 2009**



### **3.2 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle věkové struktury v letech 2006 – 2009**

Jak vyplývá z grafu 3.2, nejčastěji rekvalifikovanými uchazeči jsou ve věku 20 – 24 let. Je to dáno jednak nízkým věkem a také tím, že relativně nedávno dokončili výuku ve školách, jsou nejprizpůsobivější skupinou a jsou ochotni se dále vzdělávat a mají největší motivaci si po ukončení rekvalifikačního kurzu najít práci. Proto je jim v rekvalifikačních programech věnována největší pozornost. „V tomto ohledu pravděpodobně sehrává roli zájem úřadů práce investovat spíše do lidského kapitálu mladší generace, což dává do budoucna lepší naději na „zhodnocení investice“, a také vyhodnocení bariéry vyššího věku (ze strany zaměstnavatelů) jako významného faktoru.“<sup>10</sup>

Další nejčastěji rekvalifikovanou skupinou jsou uchazeči ve věku 25 – 29 let a 30 – 34 let. I uchazeči v této kategorii jsou přizpůsobiví se rekvalifikovat. Jsou v produktivním věku, kdy mají většinou rodinu a musí se o ní postarat a proto, když přijdou o své zaměstnání, si hledají vhodnou cestu k nalezení nového zaměstnání a tou je nejčastěji rekvalifikace.

Mladiství a osoby do 19 let, jsou další skupinou, na kterou je třeba se zaměřit. Často ještě nejsou zařazeni do pracovního procesu, a když o to usilují, chybí jim praxe, a proto také mnohdy volí rekvalifikační kurzy jako alternativu k zaměstnání.

<sup>10</sup> SIROVÁTKA T., MAREŠ P., *Trh práce, nezaměstnanost a sociální politika*. s. 207.

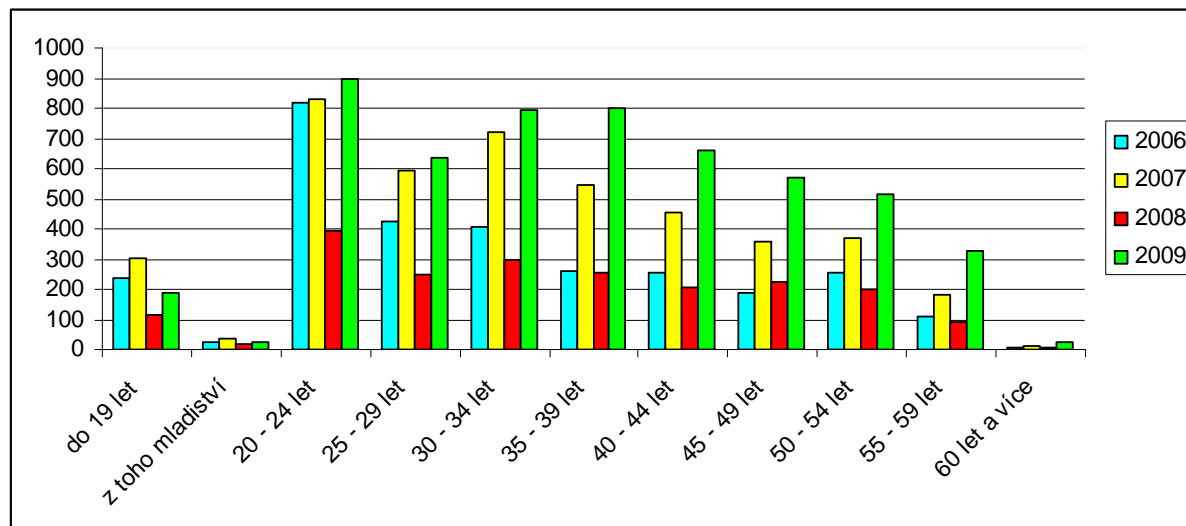
Čím víc roste věk uchazečů, tím méně se o rekvalifikační programy zajímají. Jsou méně adaptibilní a obávají se, že by daný kurz nezvládli. Mnohokrát se jedná o starší lidi, kteří pracovali v jednom zaměstnání téměř celý život a byli propuštěni. Tito lidé mají strach z nové práce, těžko se učí novým dovednostem a myslí si, že nová kvalifikace by v jejich věku už neměla smysl.

**Tabulka 3.2 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle věkové struktury v letech 2006 – 2009**

Věková struktura	2006		2007		2008		2009	
	celkem	%	celkem	%	celkem	%	celkem	%
do 19 let	237	8	305	7	116	5,7	186	3,5
z toho mladiství	24	0,8	34	0,8	18	0,9	25	0,5
20 - 24 let	818	27,7	832	19	393	19,4	900	17,2
25 - 29 let	426	14,4	596	13,6	250	12,3	638	12,2
30 - 34 let	406	13,7	720	16,5	295	14,5	796	15,2
35 - 39 let	259	8,8	547	12,5	254	12,5	801	15,3
40 - 44 let	252	8,5	453	10,4	204	10	663	12,6
45 - 49 let	189	6,4	357	8,2	226	11,1	572	10,9
50 - 54 let	252	8,5	370	8,5	199	9,8	514	9,8
55 - 59 let	111	3,8	181	4,1	89	4,4	330	6,3
60 let a více	7	0,2	14	0,3	4	0,2	25	0,5

Zdroj: Interní materiál ÚP Bruntál

**Graf 3.2 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle věkové struktury v letech 2006 – 2009**



### **3.3 Vývoj počtu vybraných skupin rekvalifikovaných uchazečů podle vzdělanostní struktury v letech 2006 – 2009**

Nejvíce rekvalifikovaných uchazečů má střední odborné vzdělání s výučním listem. Po letech 2006 a 2007 následoval náhlý pokles a následně v roce 2009 prudký nárůst těchto uchazečů. Přitom na trhu práce chybí nejvíce takovýchto zaměstnanců jako např. řemeslníků,

instalatérů, opravářů aut, tesařů atp., ale i přesto jsou nejčastějšími účastníky rekvalifikace právě lidé s výučním listem.

Po nich následují lidé se základním vzděláním, pro které je velmi obtížné si najít zaměstnání. Po absolvování základní školy totiž nemají žádnou praxi a tím pádem z pravidla zaměstnání nezískají.

Zajímavé je, že se rekvalifikačních kurzů v posledních 4 letech nezúčastnil žádný člověk bez vzdělání. Je to dáno tím, že téměř každý má v této době alespoň základní vzdělání.

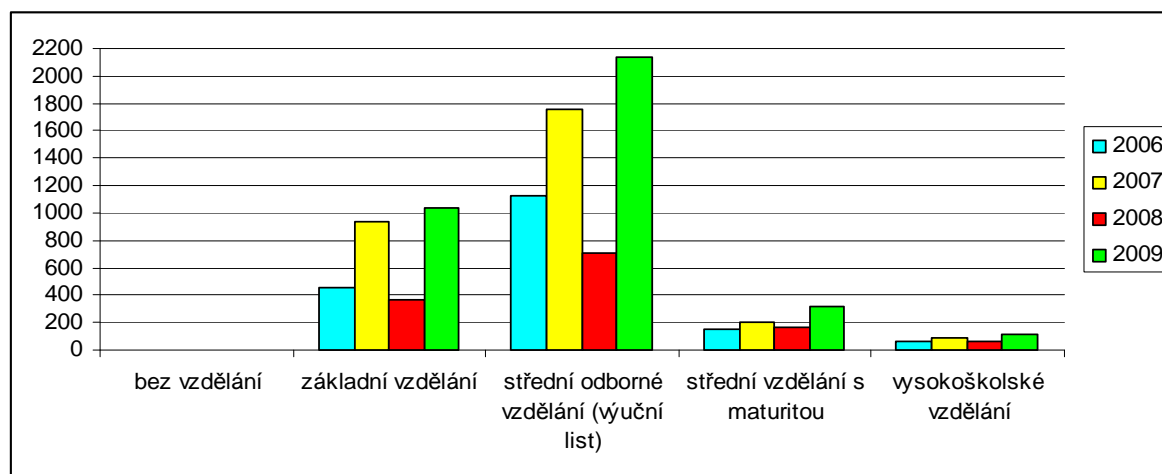
Mezi další kategorii můžeme zařadit lidi se středním vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním. Jak můžeme vidět v grafu 3.3, tak tato čísla nejsou tak vysoká, jako v ostatních případech. Lidé s tímto vzděláním se rekvalifikují zejména proto, že absolvovali školu, která má ročně tolik absolventů, že se všichni na trhu práce uplatnit nemohou.

**Tabulka 3.3 Vývoj počtu vybraných skupin rekvalifikovaných uchazečů podle vzdělanostní struktury v letech 2006 – 2009**

vzdělanostní struktura	2006	2007	2008	2009
bez vzdělání	0	0	0	0
základní vzdělání	453	936	362	1036
střední odborné vzdělání (výuční list)	1130	1752	705	2141
střední vzdělání s maturitou	154	208	162	319
vysokoškolské vzdělání	60	86	63	113

Zdroj: Interní materiál ÚP Bruntál

**Graf 3.3 Vývoj počtu vybraných skupin rekvalifikovaných uchazečů podle vzdělanostní struktury v letech 2006 – 2009**





### **3.4 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle typu rekvalifikace v letech 2006 – 2009**

Jak můžeme vidět v grafu 3.4, největší zájem je o profesní rekvalifikace pro dělníky. To jsou takové rekvalifikace, které zabezpečují získání nové kvalifikace v dělnických profesích, jako jsou například zedník, tesař, instalatér, zámečnický, prodáváčka. V těchto dělnických rekvalifikacích se poskytují obvykle kvalifikace na úrovni zaučení.

V závěsu jsou rekvalifikace na technicko-hospodářské profese, které představují např. účetní, bezpečnostní technik, sekretářka atp., u kterých můžeme sledovat mírný pokles v roce 2008 a následný nárůst v roce 2009.

Naopak uchazeči o rekvalifikaci nejeví zájem o obnovení kvalifikace, nespecifickou rekvalifikaci a jinou rekvalifikaci. O obnovení kvalifikace se jedná například v případě, kdy svářeč fakticky svou kvalifikaci ztratil, když delší dobu nevykonával svou praxi.

O rozšíření kvalifikace byl největší zájem v roce 2007, kdy se dostáváme k číslu 1662 uchazečů, což je nejvíce za sledovaná období. Jde o rozšíření stávající kvalifikace v určité profesi, včetně jejího prohloubení a zvýšení. Můžeme zde zařadit získání vazačského průkazu, svářečského průkazu, řidičského průkazu a dalších průkazů odborné způsobilosti.

Příprava k podnikání je formou rekvalifikace, která připravuje účastníky na samostatnou výdělečnou činnost. Tato rekvalifikace je zcela nebo z podstatné části zaměřena na přípravu k podnikání. V porovnání s ostatními typy rekvalifikace o ni uchazeči o rekvalifikaci nejeví přílišný zájem.

V posledním roce zažívají „boom“ kurzy informačních technologií. V něm se rekvalifikovaní uchazeči dozvídají od základních věcí týkající se výpočetní techniky až po funkce jednotlivých programů, kdy po vykonání zkoušky mohou získat např. ECDL certifikát. Tyto kurzy informačních technologií trvají od pár dnů až po několik měsíců podle úrovně jejich obtížnosti. Těchto kurzů se účastní uchazeči neohledně na věk. Starším občanům nebo lidem, kteří s počítačem nepracují, však tyto kurzy připadají obtížné, neboť se do „éry počítačů“ nenarodili.

Do specializovaného kurzu pro osoby zdravotně postižené v pracovní rehabilitaci mohou být zařazeny pouze osoby se zdravotním postižením, kterým byl tento kurz doporučen v rámci pracovní rehabilitace. Tyto kurzy se však nesetkávají s velkým zájmem, za poslední 4 roky bylo provedeno pouze 8 kurzů a to všechny v loňském roce.

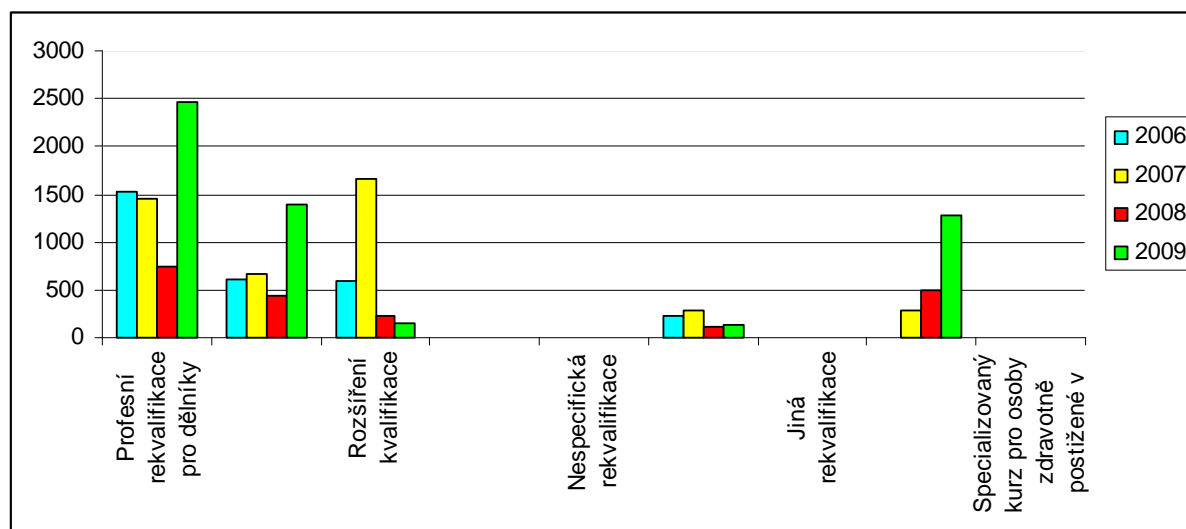
Zároveň zde připojuji přílohu č. 8, ve které jsou uvedeny rekvalifikace na 1. pololetí 2010, které poskytuje úřad práce v Bruntále. Je zde vždy uvedeno zaměření rekvalifikačního kurzu, vstupní kvalifikační předpoklady (jako je minimální vzdělání a potvrzení zdravotní způsobilosti nebo odborná praxe), dále je zde uvedeno jaké rekvalifikační zařízení tuto rekvalifikaci poskytuje a kdo je odpovědným pracovníkem, délka kurzu, místo konání kurzu, výstupní doklad (např. průkaz k obsluze, osvědčení o způsobilosti v elektrotechnice, svářečský průkaz) a termíny kurzů a také maximální a minimální počet uchazečů, aby mohl být kurz otevřen.

**Tabulka 3.4 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle typu rekvalifikace v letech 2006 – 2009**

Typ rekvalifikace	2006	2007	2008	2009
Profesní rekvalifikace pro dělníky	1527	1459	739	2464
Profesní rekvalifikace pro technicko-hospodářské profese	609	674	449	1390
Rozšíření kvalifikace	593	1662	230	153
Obnovení kvalifikace	0	0	0	0
Nespecifická rekvalifikace	0	0	0	0
Příprava k podnikání	228	296	110	135
Jiná rekvalifikace	0	0	2	2
Kurz informačních technologií	0	284	500	1273
Specializovaný kurz pro osoby zdravotně postižené v PR	0	0	0	8

Zdroj: Interní materiál ÚP Bruntál

**Graf 3.4 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle typu rekvalifikace v letech 2006 – 2009**



### 3.5 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle doby trvání rekvalifikace v letech 2006 – 2009

Nejčastěji se konají rekvalifikační kurzy v délce trvání od 1 týdne do 1 měsíce a od 1 měsíce do 3 měsíců a jsou také nejčastěji absolvovanými kurzy. Mezi takovéto kurzy patří např. soustružení, frézování, dřevorubectví, kurz obsluhy hydraulické ruky, řidič skupin C, D, CE, programování, pracovník grafického studia, správce počítačových sítí, mzdové účetnictví, základy podnikání atd.

Na délku rekvalifikace také má vliv její složitost a úroveň. Čím je rekvalifikační kurz složitější, tím déle trvá. Proto je také o tyto kurzy nižší zájem. Mezi kurzy trvající déle než 3 měsíce nabízené na 1. pololetí 2010 úřadem práce v Bruntále můžeme zařadit např. zámečnické práce, kovoobráběčské práce, šička konfekce a obchodní referent.

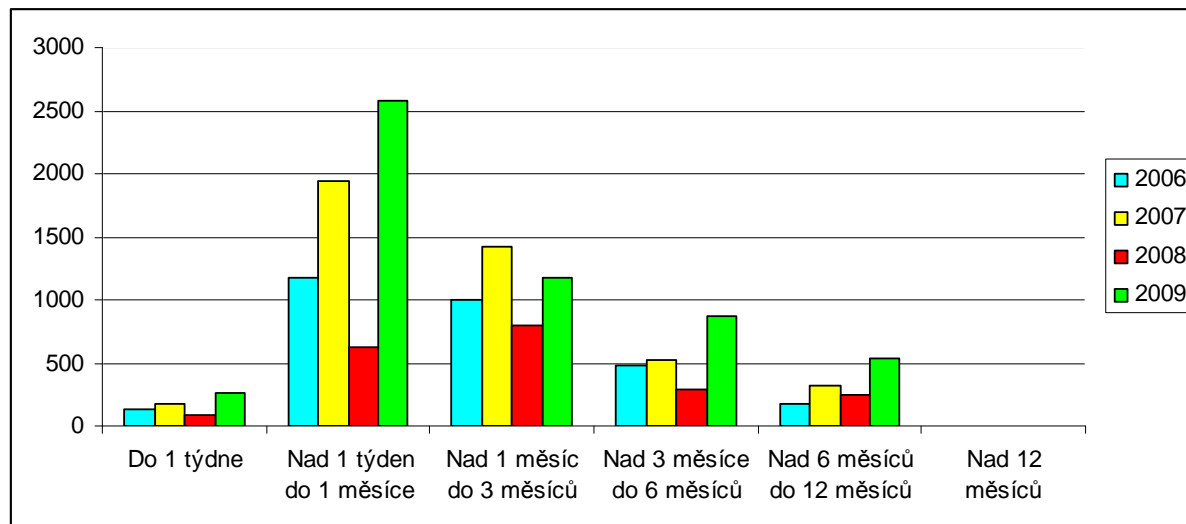
Samozřejmě také záleží na úrovni vzdělání rekvalifikovaného uchazeče. Čím vyšší vzdělání uchazeč má, tím kratší dobu se rekvalifikuje. Například rekvalifikace v oblasti účetnictví trvá pro účastníka rekvalifikace se základním vzděláním 400 hodin a pro účastníka rekvalifikace se středoškolským vzděláním 200 hodin.

Tabulka 3.5 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle doby trvání rekvalifikace v letech 2006 – 2009

Doba rekvalifikace	2006	2007	2008	2009
Do 1 týdne	137	174	84	263
Nad 1 týden do 1 měsíce	1169	1943	623	2583
Nad 1 měsíc do 3 měsíců	1003	1421	796	1174
Nad 3 měsíce do 6 měsíců	476	519	284	871
Nad 6 měsíců do 12 měsíců	168	318	243	534
Nad 12 měsíců	4	0	0	0

Zdroj: Interní materiál ÚP Bruntál

Graf 3.5 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle doby trvání rekvalifikace v letech 2006 - 2009



### 3.6 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle délky evidence před rekvalifikací v letech 2006 – 2009

Jak je patrné z následujícího grafu 3.6, nejčastěji rekvalifikovanými jsou uchazeči, kteří byli vedeni v evidenci před rekvalifikací do 6 měsíců. S postupem času stráveného v evidenci se uchazeči účastní rekvalifikací čím dál tím méně. Ovšem úřady práce začínají častěji zařazovat i dlouhodoběji nezaměstnané uchazeče, protože vyšší nezaměstnanost je spojena s vyšším podílem osob dlouhodobě nezaměstnaných. Úřady práce se postupně zaměřují na uchazeče nezaměstnané více než rok, a zvláště pak na osoby, které již 2 roky marně hledají zaměstnání. V současnosti roste podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové zaměstnanosti v okresech, což vyvolává potřebu jejich zapojení prostřednictvím nástrojů APZ, do nichž rekvalifikace rozhodně patří.

*„Do strategií úřadů práce se tak pravděpodobně promítá snaha zařazovat do rekvalifikací klienty méně „ovlivněné“ nezaměstnaností, tzv. creaming-off efekt. Osoby evidované v registrech úřadů práce krátkou dobu mají totiž z pravidla vyšší motivovanost a předpoklady rekvalifikace dokončit a nalézt zaměstnání, navíc není obvykle nutno s nimi intenzivně poradensky pracovat. Takto anticipovaný úspěch „vhodnějších“ uchazečů je však spíše vědomou strategií pracovníků úřadů práce, aniž by odrážel skutečné postoje a chování nezaměstnaných osob.“<sup>11</sup>*

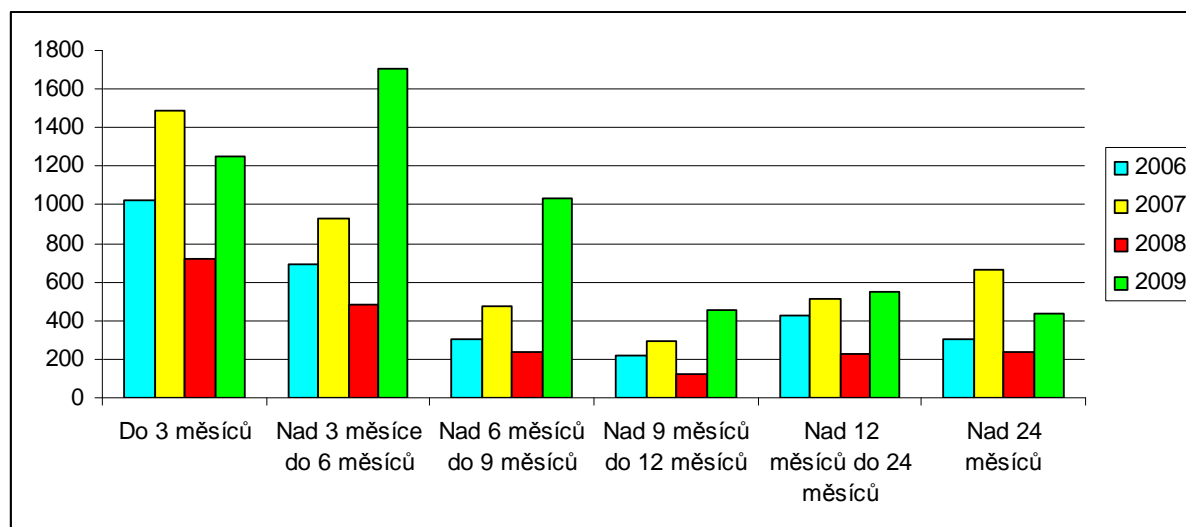
**Tabulka 3.6 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle délky evidence před rekvalifikací v letech 2006 – 2009**

Délka evidence před rekvalifikací	2006	2007	2008	2009
Do 3 měsíců	1022	1485	719	1250
Nad 3 měsíce do 6 měsíců	691	927	482	1708
Nad 6 měsíců do 9 měsíců	300	474	239	1028
Nad 9 měsíců do 12 měsíců	214	294	124	456
Nad 12 měsíců do 24 měsíců	423	509	227	550
Nad 24 měsíců	305	667	238	435

Zdroj: Interní materiál ÚP Bruntál

<sup>11</sup> SIROVÁTKA T., MAREŠ P., *Trh práce, nezaměstnanost a sociální politika*. s. 208.

**Graf 3.6 Vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů podle délky evidence před rekvalifikací v letech 2006 – 2009**



### 3.7 Vývoj nákladů za rekvalifikační kurzy v letech 2006 – 2009

Jak vyplývá z tabulky, tak celkové náklady za kurzy rok co rok stoupají a v roce 2009 se vyšplhaly až na hodnotu 11 692 389 Kč.

Průměrné náklady na jednoho uchazeče klesly z 10 753 Kč na 6 918 Kč, což je ovšem několikanásobně vyšší hodnota než je průměr v České republice. Takovéto vynakládání nákladů je velmi neekonomické a je potřeba tyto výdaje snížit.

**Tabulka 3.7 Vývoj nákladů za rekvalifikační kurzy v letech 2006 – 2009**

	2006	2007	2008	2009
Celkové náklady za kurzy (v Kč)	8462799	10255307	4995301	11692389
Průměrné náklady na uchazeče (v Kč)	10753	10275	8598	6918

Zdroj: Interní materiál ÚP Bruntál

### 3.8 Vývoj počtu předčasně ukončených rekvalifikací v letech 2006 – 2009

Jak je možné vyčíst z grafu 3.8, tak v porovnání s úspěšně a neúspěšně ukončenými rekvalifikacemi se podílejí ukončené rekvalifikace bez vážných a z vážných důvodů poměrně nízkými procenty.

Bez vážných důvodů znamená, že rekvalifikovaný uchazeč ukončil rekvalifikaci, aniž k tomu měl vážný důvod a znamená to tedy, že byl vyřazen z evidence úřadu práce. Tyto hodnoty se zde pohybují od 0,9 do 2%.

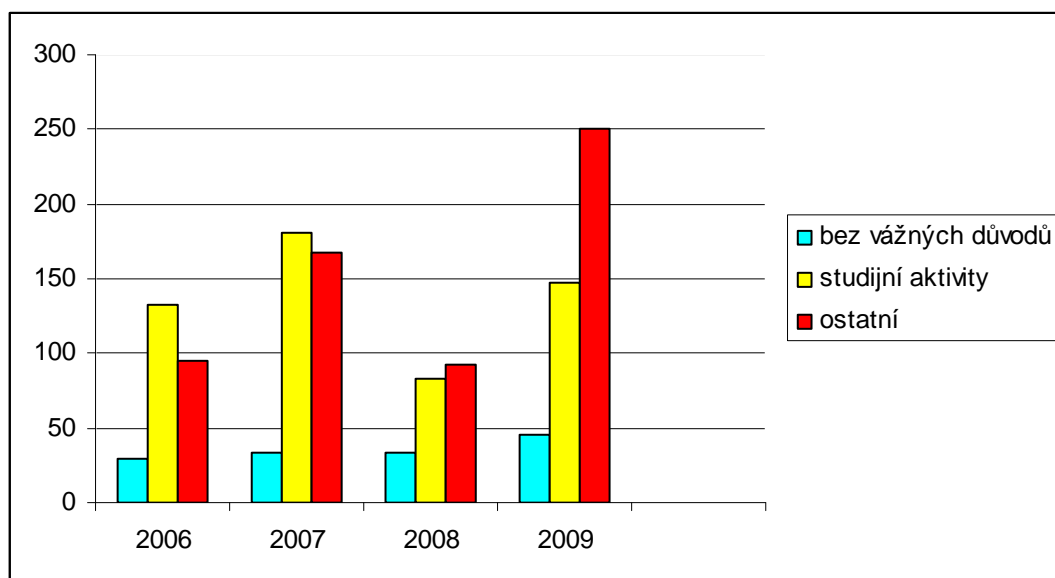
Ukončené rekvalifikace z vážných důvodů se na celkových ukončených rekvalifikacích podílejí vyšší mírou. Znamená to tedy, že uchazeči v rekvalifikaci neukončili rekvalifikační kurz, protože si buď našli zaměstnání, začali podnikat nebo studovat. Mezi ostatní důvody můžeme zařadit například neodpovídající zdravotní stav.

**Tabulka 3.8 Vývoj počtu předčasně ukončených rekvalifikací v letech 2006 – 2009**

	bez vážných důvodů	%	z vážných důvodů			
			studijní aktivity	%	ostatní	%
2006	30	1,2	133	5,4	95	3,8
2007	34	0,9	181	4,8	167	4,5
2008	34	2	83	4,8	92	5,3
2009	46	1,2	147	3,7	250	6,3

Zdroj: Interní materiál ÚP Bruntál

**Graf 3.8 Vývoj počtu předčasně ukončených rekvalifikací v letech 2006 – 2009**



### 3.9 Úspěšnost ukončení rekvalifikací v letech 2006 – 2009

Úspěšnost ukončení rekvalifikací je relativně vysoká, v každém roce přesáhla míru 80%. V roce 2006 tato míra činí 87,6%, 2007 84,4%, v roce 2008 byl zaznamenán pokles na

80,2% a v roce 2009 opětovný nárůst na 83,8%. Z toho vyplývá, že jsou rekvalifikační kurzy poměrně dobře zpracovány a závěrečná zkouška je přizpůsobena většině.

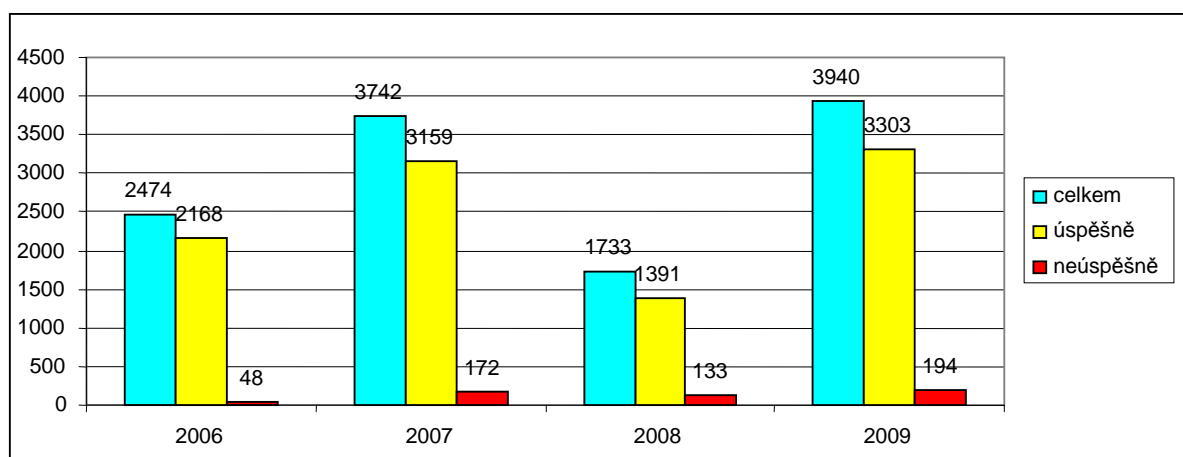
Neúspěšně ukončené rekvalifikace se pohybují od 1,9 až do 7,7% což je poměrně vysoká hodnota. Mezi rekvalifikované uchazeče, kteří neukončí rekvalifikační kurz úspěšně patří především osoby znevýhodněné na trhu práce, což jsou zejména osoby nad 50 let věku, kterým se zdají tyto kurzy příliš složité nebo dané problematice nerozumí a nezajímají se o ni. Proto je třeba se o tyto skupiny uchazečů náležitě postarat.

**Tabulka 3.9 Úspěšnost ukončení rekvalifikací v letech 2006 – 2009**

	celkem	%	úspěšně	%	neúspěšně	%
2006	2474	100	2168	87,6	48	1,9
2007	3742	100	3159	84,4	172	4,6
2008	1733	100	1391	80,2	133	7,7
2009	3940	100	3303	83,8	194	4,9

Zdroj: Interní materiál ÚP Bruntál

**Graf 3.9 Úspěšnost ukončení rekvalifikací v letech 2006 – 2009**



## 4 Zhodnocení a doporučení

Jak již bylo napsáno, rekvalifikace jsou účinným opatřením ke snižování nezaměstnanosti. Ovšem tato redukce nezaměstnanosti prostřednictvím rekvalifikací nesnižuje nezaměstnanost podstatným způsobem a také její účinky nejsou tak jednoznačné. *„Rekvalifikace jsou problematické vzhledem k nejednoznačnosti svých účinků. Většina evaluačních studií poukazuje na skutečnost, že rekvalifikační a výcvikové programy nepřispívají významným způsobem ke zvýšení zaměstnanosti. Zásadním problémem těchto aktivních opatření je nesoulad mezi samotným programem na jedné straně a potřebami znevýhodněných skupin osob na trhu práce na straně druhé.“*<sup>12</sup> Jedná se obvykle o starší jedince, nekvalifikované a také dlouhodobě nezaměstnané. Tito lidé nejsou často dostatečně motivováni a následné efekty takovéto rekvalifikace nejsou příliš vysoké. Podle Calmforse striktně cílené programy na znevýhodněné osoby, které se potýkají s dlouhodobou nezaměstnaností, mohou mít potencionálně negativní signalizační efekt pro zaměstnavatele.

Dalším problémem je umístění ohrožených skupin osob na trh práce, jako jsou absolventi škol, lidé vyššího věku a dlouhodobě nezaměstnaní. V posledních letech je věnována velká pozornost absolventům škol. Úřad práce může pomoci absolventům při výběru vhodného zaměstnání formou psychotestu, kde po jeho vyhodnocení se dozví jaké zaměstnání je pro ně nejvhodnější. Bohužel však výběr vhodného zaměstnání není tak velkým problémem jako chybějící praxe. V tomto ohledu byly výhodnější rekvalifikace – stáže. Úřad práce posílal na stáže uchazeče o rekvalifikaci, kde si tito uchazeči rozšiřovali své dosavadní znalosti a získali zde onu důležitou praxi. Mnohdy se stávalo, že si tyto uchazeče firmy ponechali jako své zaměstnance. Nyní nahradily tyto stáže SÚPM, které podle mého názoru nemají takový efekt. Vytvoření SÚPM nemá na starosti ÚP, ale zaměstnavatelé, kteří o tato místa nejeví velký zájem. Dalším úskalím jsou osnovy učebních oborů absolvovaných škol. Školy dostatečně nereagují na potřeby trhu práce, a proto vycházející absolventi těchto škol nenaleznou uplatnění. Z analýzy provedené ÚP Bruntál jasně vyplývá, že na bruntálsku jsou potřeba technické a řemeslné obory. Ovšem tyto obory se netěší velké oblibě a je třeba zvolit jejich lepší propagaci.

---

<sup>12</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ P. *Trh práce, nezaměstnanost a sociální politika*. s. 205.



Další ohroženou skupinu osob tvoří již zmínění lidé staršího věku, kteří se obávají, že se dnešní mladé generaci již nedokáží přizpůsobit. Jde především o osoby nad 50 let věku. U těchto skupin osob ÚP musí uvážit vhodnost rekvalifikace. Zde mohu uvést příklad, kdy 74 letý pán měl absolvovat rekvalifikační kurz informačních technologií. Tento kurz neabsolvoval úspěšně a ztratil také důvěru k dalšímu vzdělávání. Tito lidé jsou méně přizpůsobiví podmínkám trhu práce a také nemají dostatečnou motivaci. V dnešní době je také velmi důležité celoživotní vzdělávání, ale v naší zemi to není zvykem. Je třeba, aby tomu bylo naopak. Velký rozmach zažili v předešlých letech kurzy informačních technologií a kurzy cizích jazyků, k čemuž starší lidé nemají kladný vztah. V jejich věku se nechtějí učit něčemu novému a raději tak zůstávají v evidenci ÚP nebo mohou být z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazeni. Důvodem vyřazení může být odmítnutí uchazeče nastoupit na vhodnou rekvalifikaci, kterou mu ÚP nabídne. Hlavním cílem je tyto osoby motivovat a ukázat jim, že i v jejich věku je žádoucí učit se novým věcem.

U dlouhodobě nezaměstnaných osob se setkáváme s jejich neochotou dále se vzdělávat, protože si zvykli na pohodlné domácí podmínky. Klesá u nich i motivace kvůli neúspěchům při hledání zaměstnání. Také u nich klesají pracovní návyky. *„V podmínkách přetrvávající vysoké nezaměstnanosti se mimo trh práce ocitají (a tvoří tak cílovou skupinu klientů welfare) především lidé, kteří nejsou z důvodu objektivních individuálních překážek (nízké vzdělání, zdravotní omezení, vysoký věk, nedostatek praktických zkušeností) či institucionálních bariér a připsaných charakteristik majících mnohdy podobu předsudků (věk, pohlaví, etnická příslušnost účastníků, jejich sociální přizpůsobivost ad.) schopni rovnocenně soutěžit na trhu práce s ostatními účastníky. Hovoříme o tzv. znevýhodněných (handicaped), rizikových (risk), zranitelných (vulnerable) nebo obtížně umístitelných (hard-to-placed) skupinách nezaměstnaných, mezi které bývají zpravidla řazeni příslušníci etnických a sociálních menšin, mladiství uchazeči o zaměstnání a absolventi, osoby starší padesáti let, zdravotně postižení, ženy (zejména po mateřské dovolené), sociálně nepřizpůsobiví. Právě pro tyto osoby může být rekvalifikace prostředkem pracovní a sociální integrace.“*<sup>13</sup>

Také je důležité brát ohled na vynakládané výdaje na rekvalifikační kurzy. V okrese Bruntál je na jednoho rekvalifikovaného uchazeče vynakládáno téměř o 50% výdajů více než v průměru v celé České republice. Od roku 2002 nehradí všechny náklady spojené

---

<sup>13</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ P. *Trh práce, nezaměstnanost a sociální politika*. s. 204 – 205.

s rekvalifikací úřad práce, ale je na ně přispíváno z ESF. V okrese Bruntál tedy dochází k nevhodnému vynakládání prostředků a je třeba, aby tyto výdaje byly uzpůsobeny průměrným hodnotám v České republice.

## 5 Závěr

Ve sledovaných letech, tzn. 2006 – 2009, došlo ke zvýšení počtu rekvalifikovaných uchazečů z 2957 v roce 2006 na 4375 v roce 2007, v roce 2008 byl zaznamenán pokles na 2030 a následný růst v roce 2009 na 5425 rekvalifikovaných uchazečů.

V bruntálském regionu nejčastěji navštěvují rekvalifikační kurzy uchazeči ve věku v následujícím pořadí: 20 až 24, 30 až 34, 25 až 29 let. Podle vzdělanostní struktury jsou to uchazeči střední odborné školy s výučním listem, absolventi základní školy, střední školy s maturitou a také vysokoškolsky vzdělaní uchazeči. Z hlediska typu rekvalifikačního kurzu se nejčastěji uchazeči účastní rekvalifikací pro dělníky, technickohospodářské pracovníky a v neposlední řadě také kurzů informačních technologií, které v posledních letech zaznamenávají velký rozmach. Rekvalifikačních kurzů vstupují nejčastěji uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce do 3 měsíců, následují uchazeči vedení v evidenci ÚP 3 až 6 měsíců a poté je jejich počet v kategoriích od 6 do 9 měsíců, od 9 do 12 měsíců a nad 12 měsíců téměř vyrovnán.

Ne všichni absolventi najdou po ukončení rekvalifikace uplatnění na trhu práce. V České republice se jich podaří umístit 45% nejčastěji do 3 měsíců po ukončení rekvalifikačního kurzu. V okrese Bruntál je úspěšnost ukončení rekvalifikací poměrně vysoká, v průměru činila ve sledovaných letech přes 80%. V roce 2006 byla úspěšnost ukončení rekvalifikací nejvyšší činila 87,6%, v roce 2007 84,4%, v roce 2008 byla tato míra nejnižší a to 80,2% a v roce 2009 opět vzrostla na 83,8%. Procento neúspěšně ukončených rekvalifikací je nízké a činilo v jednotlivých letech v průměru 4,8%. Uchazeči končí také rekvalifikační kurzy z jiných důvodů a mezi tyto důvody se řadí ukončení rekvalifikace bez vážných důvodů a ukončení rekvalifikace z vážných důvodů, což jsou ekonomické a studijní aktivity, a to znamená, že uchazeč si buď našel zaměstnání, začal samostatně podnikat nebo začal studovat.

Vzhledem k tomu, že velkou část uchazečů tvoří dlouhodobě nezaměstnaní, je třeba kombinovat rekvalifikace specifické s rekvalifikacemi motivačními, které vedou ke zlepšování dovedností, které uchazeč potřebuje pro to, aby se pracovní uplatnil. *„Protože je účast v kurzech ze strany účastníků dobrovolná a po vzájemné konzultaci s pracovníky úřadu práce, je třeba se soustředit na výběr takových kurzů, které pro účastníka skýtají reálnou*

*možnost uplatnění na pracovním trhu, tak aby prostředky na ně vynaložené byly skutečně efektivně vynaloženy, ale které jsou zároveň evidováni uchazeči schopni úspěšně dokončit. Dlouhodobě by pak pomohla spolupráce úřadů práce se školními a vzdělávacími institucemi tak, aby na trh práce vstupovali osoby s potřebnými a užitečnými znalostmi a dovednostmi a přistupovat k nezaměstnanosti preventivně.“<sup>14</sup>*

Podle mého názoru jsou rekvalifikace účinným programem aktivní politiky zaměstnanosti zaměřeným na snižování nezaměstnanosti. Je ale třeba dbát na to, aby byly druhy rekvalifikací pečlivě vybírány a zváženy, nejlépe po předchozím konzultování s úřadem práce. Dále je třeba motivovat osoby znevýhodněné na trhu práce a klást důraz na celoživotní vzdělávání, které je nezbytné. Měli bychom ukázat starším občanům, že se dokáží přizpůsobit mladší generaci a že se nemusejí obávat rekvalifikačních kurzů informačních technologií a výuky cizích jazyků, a proto je třeba tyto kurzy těmto občanům uzpůsobit.

Cíl bakalářské práce se mi podařilo splnit s pomocí součinnosti s Úřadem práce v Bruntále, odbor zprostředkování rekvalifikací, který mi poskytl dostatečné informace ke zpracování tohoto tématu. Poskytnutá data jsem zadala do tabulek a následně z nich zpracovala grafy a okomentovala jejich vývoj.

---

<sup>14</sup> <http://www.frrms.mendelu.cz>

## Seznam použité literatury a pramenů

### Monografie

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti na trhu práce*. 1. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
- [2] Interní materiál ÚP Bruntál. *Seznam rekvalifikačních kurzů na 1. pololetí 2010*.
- [3] KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce. Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: PROFESSIONAL PUBLISHING, 2003. 197 s. ISBN 80-86419-48-7
- [4] LEIBLOVÁ, Z. a VOLKOVÁ, R. *Co vám může dát stát a co zaměstnavatel*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2005. 271 s. ISBN 80-7263-268-X
- [5] KOLIBOVÁ, H; KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti. Distanční studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita Opava. 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8
- [6] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1998. 171 s. ISBN 80-901424-9-4
- [7] SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8
- [8] ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola Báňská – Technická univerzita, ekonomická fakulta, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2

### Právní předpisy

- [9] Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.
- [10] Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.
- [11] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

### Elektronické zdroje

- [12] Internetové stránky Českého statistického úřadu dostupné z [www.czso.cz](http://www.czso.cz)
- [13] Internetové stránky Justicia dostupné z [www.justicia.cz](http://www.justicia.cz)
- [14] Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR dostupné z [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
- [15] Internetové stránky formulářů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR dostupné z [www.formulare.mpsv.cz](http://www.formulare.mpsv.cz)
- [16] Internetové stránky Úřadu práce Bruntál dostupné z [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)

Seznam zkratek:

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ÚP – úřad práce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce:

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněna v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne .....

.....  
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

.....

## **Seznam příloh**

Příloha číslo 1:	Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo
Příloha číslo 2:	Žádost o zprostředkování zaměstnání
Příloha číslo 3:	Žádost o podporu v nezaměstnanosti
Příloha číslo 4:	Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání
Příloha číslo 5:	Seznam úřadů práce
Příloha číslo 6:	Seznam úřadů práce s rozšířenou působností
Příloha číslo 7:	Žádost o úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců v zájmu jejich dalšího uplatnění
Příloha číslo 8:	Seznam rekvalifikačních kurzů dle jejich druhů nabízených úřadem práce v Bruntále na 1. pololetí 2010